

平成26年度 人材マネジメント部会 共同論文

『仕事をするのにいつもワクワクしているような、明るい職場、何でも意見が言える職場』、『意欲ある者が、自ら新たな政策テーマに取り組める雰囲気を持った職場』こうした職場に少しでも近づくためには、どうしたらよいか、どのような行動をとっていけばいいのか、これが今回、人マネにおける我々のテーマである。

京都府職員の場合、(公務員全体のイメージでもあるが)「優秀なんだけど部下の使い方が下手」「決められた業務を円滑に進める能力は高いが、新たな発想が苦手」「融通が利かない」「まじめすぎ、おもしろみがない」という声をよく聞く。本当にそうかと言えば、若干、違和感も否めないが、我々のそれぞれの公務員人生の来し方を振り返り、当たらずといえども遠からずという前提で議論を進めてきた。

夏合宿に向けての議論(ダイアログ)では、府民満足に焦点を当てた「京都府の目的」の理解・浸透にアプローチをしてみることから始めた。京都府では、「明日の京都」や様々な「計画」を作成・公表し、職員もその存在を当然のように知ってはいるが、それが「自分のもの」として、自分の中で「落ちているか」、「納得しているか」という疑問から始まったものであった。

議論を重ねる中で、日々の仕事における「府民満足」からの視点は、生き生きとした良い組織につながっていく大事な視点ではあるが、今の京都府では、もう少し身近な視点、角度から、組織の変化を考えていく、目指していくことが必要なのではないかと考えた。

そこで、我々は、組織(直接的には各所属)の役割、そして各職員に求められる個々の役割といった、組織とその構成員である個々の職員の位置関係、言い換えれば、仕事のやりがい、おもしろみにつながる、いわば組織のダイナミズムが職員一人ひとりに十分浸透していない、理解されていないのではないかとという一定の仮定を得た。

そのことを裏付けるものの一つとして、昨年度のベンチャー研究で行われた研究テーマ「私たちが目指すべき職員像と人材育成のあり方」の中でのあるデータがある。

それは、本庁、地域機関の各階層の職員、約300名に対して実施したアンケート調査の中で、各職員の求められる役割を明記した「京都府人材育成指針」(平成20年度策定)の内容を、また存在すら知らないという職員が併せて7割に及んだという調査結果である。

こうした貴重なデータや我々各メンバーの経験則を踏まえ、さらには現在進

められている新たな「人材育成プラン」などの人材育成に向けての節目ともい
うべき動きなどをにらみ、我々は下記の具体的な行動を規定した。

それは、一つは、「人材育成プラン」を策定時から「自分たちの今後の行動規
範」として各職員に“少しでも慣れ親しんでもらう”という試みである。

これは、有識者の意見を聞きながら策定した人材育成プラン（案）を人事当
局から各部局に意見照会してもらい、忌憚のない意見を得、可能なものは反映
していくという策定のプロセスをとることにより、十分ではないかもしれない
が実現した。

もう一つは、平成27年度予算編成の過程で、職員の自発的な研究意欲を引
き出し、具体的に政策化（予算化）につなげる「庁内ベンチャー事業」の一層
の充実をめざすということで、これは、少額ではあるものの増額予算の結果と
なり一定の成果を得た。

今後は、策定後の「人材育成プラン」をいかに職員に浸透させ、理解しても
らうかということになるが、現時点では、来年度の研修実施時などに、その機
会がないか検討中であり、所期の目標に少しでも近づくよう、啓発機会の創出
に引き続き努力していきたい。

最後になりますが、北川所長をはじめ出馬部会長、鬼澤部会長代行、そして
各幹事の皆様方の1年間にわたる熱心な御指導、御助言に心からお礼申し上げ
ますとともに、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会の今後ま
すますの御繁栄を祈念して拙稿を閉じたいと思います。

【参加者の感想】

個人的には、最終回、藻谷浩介氏の講演が非常に刺激的でした。

特に持論「里山資本主義」をベースにした「少子高齢化問題」へのアプロー
チは、大変、示唆に富む有益なものでした。改めて、深く感謝申し上げます。

(福井)

価値前提で考えることの難しさを改めて感じました。夏の合宿での発表に向
けて資料をまとめる作業においても、無意識のうちに、現状から考えて到達で
きることを目標としがちであったように思います。

なお、京都会場は参加者が少ない会場であっただけに、毎回のダイアログで
はより濃密な内容を経験できたことはありがたい体験だったと思います。

(野村)

京都会場でのダイアログがこの研究会の醍醐味であったと思います。「今週あ

った、仕事上でのうれしかったこと」の発表から、グループ毎の議論や、その発表など、日常の業務とは異なった脳を使う機会があったことが、今後の活動にも生かして行きたいと思います。 (村上)

平成27年3月

京都府職員研修・研究支援センター 福井和幸

人事課 野村宗平

政策企画部企画総務課 村上陽一